

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Степноозёрская средняя общеобразовательная школа»
Благовещенского района Алтайского края

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2023 годы

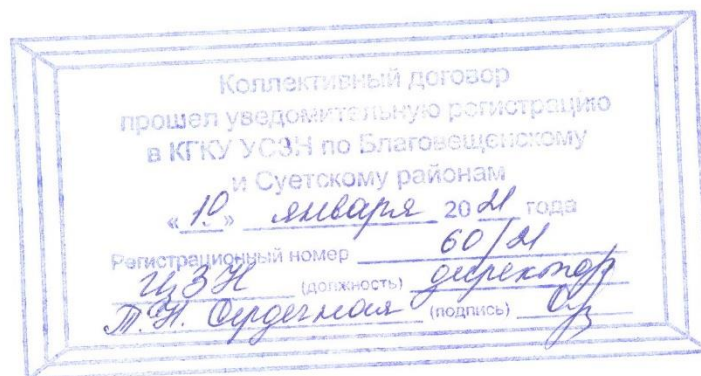
Директор школы



С.Е. Суханова

Председатель первичной
организации профсоюза

Л.П. Романова



І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключён между работодателем в лице директора школы

Сухановой Светланой Евгеньевной

и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя

Романовой Людмилы Петровны

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счёт первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

1.4. Коллективный договор действует в течение *трех лет* со дня его подписания.

1.5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

ІІ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Условия трудового договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.3. Работодатель обязуется

- заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.5. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии. 2.7. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д), 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

(Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.6. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации при равной производительности труда и квалификации.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ.

3. Работодатель обязуется:

3.1. Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с приказом № 177 от «30» октября 2008г управления по образованию и делам молодежи администрации Благовещенского района

«О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Благовещенского района, реализующих программы дошкольного, начального, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования».

3.2. Производить оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, на основании Положения «Методика формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования», являющегося приложением к Постановлению №575 от «30» октября 2008г администрации Благовещенского района, Положения о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда работников МБОУ ССОШ.

3.3. Выплату заработной платы производить два раза в месяц. Каждый месяц 5 числа следующего месяца, и до 20 числа месяца (аванс за первую половину месяца).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6. Выплачивать заработную плату работников на лицевые счета. При необходимости, через кассу МБОУ ССОШ.

3.7. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442

ИН/29-02-07/146 от 08.12.99 г. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).

3.8. Формировать фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

3.9. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.10. Устанавливать стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения на основании Положения о порядке распределения стимулирующих выплат работникам школы и Положения об оценке результативности профессиональной деятельности учителей. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.11. Производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей:

- определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 20% от фонда оплаты труда;
- установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей;
- определить, что общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов (неаудиторной занятости);
- перечень видов работ и размер фонда оплаты труда неаудиторной занятости определяется Положением о порядке распределения доплат базовой части ФОТ работников МБОУ ССОШ .

Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за деление на подгруппы
- за работу в сельской местности;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- персонифицированные доплаты
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.12 Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией ;

- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения;
- при присуждении учетной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.13. Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработную плату за фактическое число часов;

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - ставку, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;

- заработную плату, установленную при тарификации (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. №191).

3.14. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки с учётом мнения профкома.

3.15. Педагогическим работникам учреждений образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

(Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит).

3.16. Устанавливать оплату труда медицинских, библиотечных работников учреждения применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих общепромышленных областей по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.17. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить надбавки к ставкам (окладам): 1год-30%, 2год – 20%, 3год – 10%, при наличии средств.

3.18. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.19 Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), с учетом мнения профкома.

3.20 Устанавливать ставку (оклад) педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, исходя из количества детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому;

Пересчитывать размер ставки (оклада) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, «в соответствии с численностью обучающихся в классе» при изменении численности, в нем обучающихся в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

3.21. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.

3.22. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

3.23. Устанавливать долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждений, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего полного) общего образования – 70% к 30%

3.24. Устанавливать оплату труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования, привлекаемых в образовательные учреждения на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год для организации профильного обучения, исходя из стоимости ученико - часа образовательного учреждения, количества обучающихся в классе с применением поправочных коэффициентов:

- для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, - в размере 1,10;
- доктора наук - в размере 1,20;
- для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере 1,10.

3.25. Устанавливать оплату труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала до утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов) на основе Единой тарифной сетки с учетом повышения ставок заработной платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.

3.26. Выплачивать соответствующую разницу в заработной плате (персонифицированную доплату) работникам образовательных учреждений в тех случаях, когда размер их оплаты труда в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего по единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат). Персонифицированную доплату выплачивать при условии сохранения учебной нагрузки, объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

3.27. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда (см. приложение № 6).

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

4.2. Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности: кабинеты химии, физики, информатики, спортзалы, мастерские, столовая, бухгалтерия, гараж).

4.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

4.4. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования. Приложение 2.

4.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

4.6. Обеспечить за счёт средств организации прохождение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с предоставлением отгулов в каникулярное время при недофинансировании. (ст. 212 ТК РФ).

4.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда льготы и компенсации в виде дополнительного отпуска по перечню профессий и должностей (см. приложение № 4,5).

4.8. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.9. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

4.10. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.11. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).

5.2. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала. В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.3. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.4. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.5. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.6. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

При распределении учебной нагрузки (педагогической нагрузки) учитывать:

- сохранение преемственности классов, групп и объёма нагрузки;

- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;

- уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп);

5.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

5.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

5.9. В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю, педагогам предоставлять шестой день недели для самообразования.

5.10. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.11. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

5.12. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.13. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

5.14. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, или в счет очередного отпуска по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - 1 дня;

- в случае свадьбы работника - 3 дня;

- в случае свадьбы детей работника - 3 дня;

- на похороны близких родственников - 3 дня.

5.15. Предоставлять работникам дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день:

гл. бухгалтеру, бухгалтерам, повару, шеф-повару, уборщице служебных помещений, занятой уборкой сан узлов. (см. приложение № 4,5)

5.16. Предоставлять длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы по желанию работника без сохранения заработной платы (приказ Минобробразования РФ, от 7 января 2000г, №3570)(Основание: ст. 335 ТК РФ).

5.17. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

5.18. Предоставлять работникам школ один свободный от уроков день в неделю для методической учебы при нагрузке не более 19 часов в неделю.

5.19. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 5 дней председателю первичной организации профсоюза;
- 1-3 дня членам профсоюзного комитета.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

6. Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

6.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.3 настоящего коллективного договора.

6.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, согласно статьи 373,374 ТК РФ.

6.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

6.5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.

6.6. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

6.7. Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82. 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

7. Профком обязуется:

- 7.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (стр.148).
- 7.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации.
- 7.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 7.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.
- 7.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 7.7. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 7.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.
- 7.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 7.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ №1503 от 28.09.93г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).
- 7.11. Участвовать в учёте и распределении застрахованным работникам и их детям путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.
- 7.12. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
- 7.13. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

7.14. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате. *(Соглашение о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ от 02.12.96г., крайсовпрофа и Алтайского отделения фонда РФ от мая 1997 года по реализации Федерального закона от 01.04.96г. №27-ФЗ и его последующих изменений).*

7.15. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействию с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

7.16. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

7.17. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи;
- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

7.18. Осуществлять контроль правильности предоставления отпусков.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

8.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

8.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения.

8.3. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о перезаключении колдоговора должны быть начаты не позднее 3^х месяцев до окончания его действия.

8.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации района (города).

8.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

Приложения к коллективному договору.

Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ОУ СМСОШ.

Приложение №2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью.

Приложение №3 Список профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжелые вредные условия труда

Приложение №4.Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

Приложение №5 Список профессий и должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за не нормированный рабочий день, выполнение общественных работ

Приложение №6. Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета на 2020-2023 годы.

Приложение №7. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения « Степноозёрская средняя общеобразовательная школа» Благовещенского района Алтайского края

Приложение №8. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам школы.

Утверждаю
 Директор МБОУ ССОШ
 С.Е.Суханова
 « 11 » 02 2020г.

Согласовано
 Председатель профсоюзного комитета
 Л.П.Романова
 « 11 » 02 2020 г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и спецобувью.

№ п/п	Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б; Рукавицы комбинированные; При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	12 2 6
2.	Дворник	Рукавицы комбинированные	2
3.	Библиотекарь	Халат х/б	24
4.	Электромонтер по обслуживанию Эл/оборудования	Перчатки диэлектрические; Галоши диэлектрические	Деж. Деж.
5.	Лаборант кабинета химии	Халат х/б с кислотоустойчивой пропиткой; Фартук прорезиненный; Перчатки резиновые; Очки защитные	12 Деж. Деж. До износа
6.	Рабочий по обслуживанию и техническому ремонту, слесарь - сантехник	Халат х/б; Рукавицы. Зимой дополнительно: Куртка ватная	12 12 Деж.
7.	Работник столовой	Халат х/б Перчатки резиновые	12 6
8.	Учитель трудового обучения	Халат х/б	12

Основание: Отраслевые нормы бесплатной выдачи спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты рабочих и служащих учреждений и организаций системы Министерства просвещения СССР (приказ МП СССР от 22.07.87г. №138).

Утверждаю
Директор МБОУ ССОШ
С.Е.Суханова
« 11 » 02 2020г.

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
Л.П.Романова.
« 11 » 02 2020 г.

**Список
профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжелые
и вредные условия труда по аттестации рабочих мест.**

№ п/п	Профессия, должность	Виды работ	% доплаты	Пункты перечня работ с неблагоприятным и условиями труда
1.	Учитель химии	Работа с использованием химических реактивов, а также их хранения	4%	П. 1.161
2.	Лаборант кабинета химии	Работа с использованием химических реактивов, а также их хранения	4%	П.1.161
3.	Учитель информатики,	Работа с ПК	8%	П.1.164
	Бухгалтер, главный бухгалтер, бухгалтер-кассир	Работа с ПК	8%	П.1.164
	Секретарь учебной части	Работа с ПК	4%	П.1.164
4.	Учитель технического труда	Заточка инструмента абразивными кругами сухим способом, работа на деревообрабатывающем станке	8 %	П.1.159
5.	Уборщица служебных помещений	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов и их применение, уборка сан узлов.	4 %	П.1.159
6.	Шеф – повар, повар	Работа у горячих плит, Эл/жаровых шкафов и другой аппаратуры для жарения и выпечки	8%	П.1.152
7.	Мойщик посуды	Мытье посуды в горячей воде с использованием моющих средств	4%	П.1.159


Основание: указанные пункты перечня работ с неблагоприятными условиями труда приведены из приложения 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.90г. №579 (приказ Минобразования РСФСР от 20.10.90г №1051/13). Этот нормативный документ действует в настоящее время, т.к. не противоречит российскому законодательству


Утверждаю
Директор МБОУ ССОШ
С.Е.Суханова
« 11 » 02 2020г.

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
Л.П.Романова.
« 11 » 02 2020 г.

**Список
профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых
дает право на дополнительный отпуск.**

№ п/п	Наименование профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Повар, постоянно работающий у плиты	3
2.	Шеф-повар	6
3.	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой санузлов	3
4.	Зав. библиотекой	6

Утверждаю
Директор МБОУ ССОШ
 С.Е.Суханова
«11» 02 2020г.

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
 Л.П.Романова.
«11» 02 2020 г.

**Список
профессий и должностей, которым устанавливается дополнительный
отпуск за ненормированный рабочий день, выполнение общественных
работ**

№ п/п	Наименование профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска, календарных дней
1.	Главный бухгалтер	9
2.	Бухгалтер	6
3.	Секретарь учебной части (за исполнение обязанностей делопроизводителя)	6
4.	Заместитель директора по АХР	9
5.	Председатель профсоюзного комитета	5
6.	Члены профсоюзного комитета	1-3 по представлению профсоюзного комитета

Основание: ч. 1 ст. 119 ТК РФ.

Постановление Правительства РФ от 30.09.2014г №993 пункт 2

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Утверждаю
 Директор МБОУ ССОШ
 С.Е.Суханова
 « 11 » 02 2020г.

Согласовано
 Председатель профсоюзного комитета
 Л.П.Романова.
 « 11 » 02 2020 г.

**Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета
 на 2020 – 2023 годы**

Наименование учреждения	Мероприятия	Сумма (примерная)
МБОУ ССОШ	1.Ремонт мастерских , оборудование помещения водонагревателем, умывальной раковиной с подводкой горячей воды. 2. Замена дверей поэтажных коридоров 3.Ремонт цоколя здания школы и малого спортзала. 4. Обеспечение спецодеждой работников столовой и уборщиков служебных помещений	15 тыс. рублей 8тыс.руб. 320тыс.руб. 700 тыс. руб. 30тыс. руб.

